

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Di hampir semua perusahaan yang ada, pegawai merupakan asset penting yang wajib meraka jaga. Oleh karena itu bagi perusahaan yang khusus bergerak di bidang jasa pelayanan yang mengandalkan tingkat kinerja pegawai di perusahaannya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja pegawainya. Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai tersebut dapat dilakukan melalui praktek kepemimpinan atau gaya kepemimpinan yang handal dan motivasi yang tinggi dan terarah.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang penting. Seorang pemimpin melalui penerapan gaya kepemimpinannya memiliki pengaruh yang sangat besar bagi perusahaan yang dipimpinnya dan setiap kebijakan-kebijakan yang dikeluarkannya akan mempengaruhi kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawannya. Suatu perusahaan dapat berkembang semakin maju karena adanya sinergisitas yang baik dalam perusahaan itu sendiri. Faktor kepemimpinan dapat memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja karyawan, karena pemimpin yang merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus dilaksanakan dalam organisasi tersebut (Lewa dan Subowo, 2005). Kepemimpinan yang

bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Selain kepemimpinan, motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kualitas pelayanan. Seperti *teori Maslow* tentang motivasi seperti kerucut, manusia akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup terpenuhi dengan baik, mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri. Semakin kebutuhannya terpenuhi maka akan semakin besar kinerja pegawai dalam melakukan tugas dan kewajibannya di perusahaan. Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan karyawan, akan menyebabkan tingkat kinerja karyawan rendah. Demikian halnya dengan kurangnya motivasi kepada karyawan seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja karyawan rendah.

Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi motivasi bukanlah sesuatu yang dapat diamati, tetapi merupakan hal yang dapat disimpulkan karena adanya sesuatu perilaku yang tampak. Menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1996 : 256) dalam penelitian Anikmah (2008), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Di dalam suatu perusahaan juga tidak terlepas dari kinerja karyawannya. Begitu juga dengan lembaga keuangan bank yang mengelola keuangan, yang merupakan salah satu sumber pendapatan yang potensial yang dapat memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan pemerintah. Dalam lembaga keuangan bank, keberhasilan peningkatan kinerja juga sangat bergantung pada kemajuan, kesungguhan, dan motivasi kerja pegawai negeri di bagian jasa sebagai aparatur negara dalam melaksanakan tugas dan tanggung-jawabnya. Lembaga keuangan bank tersebut harus meningkatkan kinerjanya melalui kepemimpinan, peningkatan motivasi kerja karyawan dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Alasan yang menjadi dasar dalam penelitian ini adalah bahwa sumber daya manusia menduduki peran yang cukup penting di dalam suatu perusahaan. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik dari pemimpin dan motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia. Dengan adanya kinerja yang baik dari karyawan, maka akan terjadi peningkatan pelayanan pada Bank Rakyat Indonesia cabang Surakarta, sehingga akan meningkatkan kualitas perusahaan. Hal ini menjadi tugas Bank BRI untuk lebih memperhatikan faktor-faktor kepemimpinan, motivasi kerja yang baik, sehingga membuat para karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi serta ulet dalam bekerja, sehingga akan memberikan kontribusi yang positif terhadap perusahaan. Dengan adanya kontribusi yang positif tersebut diharapkan dapat tercapainya maksud dan tujuan Bank Rakyat Indonesia cabang Surakarta

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul: **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”** (Survey pada Bank Rakyat Indonesia cabang Surakarta).

B. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian dari latar belakang tersebut, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, tujuan peneliti yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

D. MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu :

1. Bagi Praktisi

Dapat memberikan masukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, guna mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan bersamaan dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi.

2. Bagi Kalangan Akademis

Dapat menjadi acuan untuk mengembangkan penelitian-penelitian selanjutnya mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Bab satu adalah pendahuluan yang berisi mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

Bab dua adalah tinjauan pustaka yang memaparkan dasar-dasar yang menjadi landasan dalam melaksanakan penelitian. Bab ini berisi membahas mengenai konsep relevan yang mendukung dalam penelitian ini, antara lain: gaya kepemimpinan, motivasi, kinerja karyawan, tinjauan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis.

Bab tiga adalah metode penelitian yang berisi tentang kerangka operasional penelitian. Oleh karena itu, dalam bab ini akan dijelaskan mengenai jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode

pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, serta metode analisis data yang digunakan.

Bab empat adalah analisis data dan pembahasannya. Bab ini menguraikan tentang analisis hasil penelitian yang merupakan inti dari penelitian ini. Secara garis besar, bab ini berisikan deskripsi hasil penelitian berdasarkan data-data yang telah dikumpulkan, pengujian, dan pembahasan hasil penelitian yang akan diuraikan.

Bab lima adalah bab penutup yang berisi hasil akhir penelitian yang terdiri dari kesimpulan dari pembahasan penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran untuk pengembangan penelitian lebih lanjut.